

労働者派遣業 取組事例①

(所定外労働削減・年休取得促進/社員数約2,000名)

取組の背景：

派遣社員の残業時間の管理や年次有給休暇の取得促進には、派遣先企業の理解・協力を得ることが必須であるため、派遣先との協力体制の構築に尽力している。



取組の概要：

【取組Ⅰ】 派遣先との協力体制の構築

派遣労働者が行う時間外労働時間は、当社の36協定よりも短い時間で派遣契約を締結する。また、営業担当者が派遣先を月1回以上訪問し、派遣労働者との面談および健康面や就業環境のチェックを行う。

万が一、過重労働の可能性を把握した場合は、必要に応じて本社役員同行のうえ、派遣先責任者に対して過重労働が引き起こす健康被害について説明し、残業抑制の協力を依頼する。それでも理解を得られない場合は、今後の取引終了も含め検討する。

【取組Ⅱ】 企業トップからのメッセージ発信

社内報冒頭において、代表取締役社長などから「過重労働の是正に向けた会社としての取組」に関するメッセージを掲載した。

【取組Ⅲ】 過重労働対策の専門部門を設置

過重労働を会社からなくすことを目的に専門部門を設置した。各支店を巡回し、安全衛生委員会が過重労働の抑制システムとして機能しているか確認するほか、支店長や派遣社員との意見交換を通じて、過重労働対策の問題提起・解決策の提案助言などを行っている。

【取組Ⅳ】 研修制度の充実

新人社員研修においては、労働基準法、労働者派遣法、安全衛生法など労働関係法令についての講義を実施している。過重労働防止策として、「法定労働時間」、「36協定」、「年次有給休暇」等の基礎知識習得を図る。

また、管理職研修においては、管理者として部下のタイムマネジメント手法の習得や労務管理に関する研修も実施している。

【取組Ⅴ】 10日間の特別休暇を付与

派遣労働者は、派遣先企業の指揮命令を受けて業務を遂行するため、派遣元が一斉特別休暇日を設定することは難しい。そこで、年次有給休暇とは別に派遣労働者に10日間の特別休暇を付与し、派遣先の業務繁忙に合わせて、派遣労働者ごとに特別休暇を指定し取得させる休暇制度を導入した。

派遣先企業も、派遣料金の節約になることから、業務に差し障りのない時期の休暇であれば派遣社員の特別休暇の取得には協力的である。

取組の効果：

- ◆平均時間外労働時間が月5時間程度に減少した。
- ◆年次有給休暇の取得率が約75%に上がった。
- ◆36協定の特別条項による上限時間を、95時間から80時間まで引き下げる予定としている。

